

### **Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen: wie arbeiten und wirtschaften wir weiter? 2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung am 25. September 2014 in Berlin**

Bomert, Christiane

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**  
Verlag Barbara Budrich

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Bomert, C. (2015). Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen: wie arbeiten und wirtschaften wir weiter? 2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung am 25. September 2014 in Berlin. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 7(1), 151-156. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-445001>

#### **Nutzungsbedingungen:**

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

#### **Terms of use:**

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

## Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen. Wie arbeiten und wirtschaften wir weiter?

2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung am 25. September 2014 in Berlin

### Zusammenfassung

Am 25. September 2014 fand die 2. Gender Studies Tagung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung statt. Die Folgen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturen wurden aus wissenschaftlicher Perspektive präsentiert und mit VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft sowie den 600 Tagungsgästen diskutiert. Aus dieser Konferenz gingen konkrete Inhalte und Ziele für eine Debatte über eine geschlechtergerechte und zukunftsfähige Wirtschaft und Gesellschaft hervor.

### Schlüsselwörter

Genderungleichheit, Chancengleichheit, Erwerbsarbeitszeiten, Fürsorgearbeit, Vermögen, gesellschaftlicher Wandel

### Summary

Gender Inequalities and their Consequences. How will we Work and Manage our Economy in the Future? Second Gender Studies Conference of the DIW Berlin and Friedrich Ebert Foundation, 25 September 2014, Berlin

The second gender studies conference of the German Institute for Economic Research (DIW Berlin) organized in cooperation with the Friedrich Ebert Foundation took place on 25 September 2014. The conference focused on the effects of gender-specific labor market structures that were presented from a scientific perspective and subsequently discussed with representatives from politics, business, academia and around 500 conference participants. The conference produced concrete overarching aims that have been identified as essential in the debate on gender equality, a sustainable economy and society.

### Keywords

gender inequality, equal opportunities, employment periods, care work, wealth, social change

Die bis heute nachwirkende traditionelle binäre Zuweisung von Frauen zur privaten und Männern zur öffentlichen Sphäre bildete den thematischen Ausgangspunkt der 2. Gender Studies Tagung in Berlin, die am 25. September 2014 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, vertreten durch Christina Schildmann, veranstaltet wurde. Richtete sich der Blick während der ersten Gender Studies Tagung (2012) auf „Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse“, thematisierte die diesjährige Tagung „Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen“ und behandelte die drängende Frage „Wie arbeiten und wirtschaften wir weiter?“. Mit Keynotes, verschiedenen Sessions, einem Impulsvortrag (mit Kommentar) sowie einer abschließenden Podiumsdiskussion bot die Veranstaltung

eine Plattform für einen Austausch zwischen Wissenschaft und Politik, der von Claudia Neustüß (compassorange) moderiert wurde.

## Zum Tagungsprogramm

Begrüßt wurden die ca. 600 Tagungsgäste zunächst durch die Vorsitzende des Kuratoriums der Friedrich-Ebert-Stiftung, Ingrid Matthäus-Maier, durch Marcel Fratzscher (Präsident des DIW Berlin) sowie durch die inhaltliche Leiterin der Tagung, Elke Holst (DIW Berlin). Thematisch eröffnete Manuela Schwesig (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) das Tagungsprogramm mit einer ersten Keynote, in der sie das Konzept der partnerschaftlichen Familienarbeitszeit vorstellte. Vor dem Hintergrund des familiären Wandels und des vermehrten Wunsches nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Familie (60 Prozent der berufstätigen Väter würden laut aktueller Studie der IG Metall gerne ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie verkürzen) seien eine selbstbestimmte Zeitznutzung und die Berücksichtigung des gesamten Lebensverlaufs unabdingbar, so die Ministerin. Letzteres betreffe insbesondere die sogenannte „Rush Hour des Lebens“ im dritten und vierten Lebensjahrzehnt, die – gekennzeichnet durch Beruf, Kinderwunsch, Ehrenamt und beginnende Pflegebedürftigkeit der Eltern – durch die Verringerung der Wochenarbeitszeit auf ca. 30 Stunden entzerrt werden könne. Voraussetzungen für diese Familienarbeitszeit seien ein Kulturwandel hin zu mehr Anerkennung und Wertschätzung der Sorge- und Pflegearbeit (etwa in Form eines Rückkehrrechts) sowie eine finanzielle Unterstützung für alle Paare, die die Ministerin beispielsweise im Elterngeld Plus sieht. Partnerschaftlichkeit und Chancengleichheit – als zwei Seiten einer Medaille – machten eine passgenaue (Gleichstellungs-)Politik erforderlich, an deren Beginn auch heute noch eine ganzheitliche Familienpolitik stehe, resümierte Schwesig.

Aus wissenschaftlicher Perspektive beleuchtete die nachfolgende Session verschiedene Genderungleichheiten und stellte die Frage, „was vom (Erwerbs-)Leben übrig bleibt“, in den Mittelpunkt ihrer Analysen und Ergebnisse. Einleitend widmete sich Markus Grabka (DIW Berlin) dem Thema Geld und informierte über die Geldverwaltung in Partnerschaften. Durch die Tatsache, dass die Kontrolle über das Vermögen sowohl die Konsumfähigkeit als auch die Machtverteilung in Partnerschaften beeinflusse, erhalte das Thema der „Gender Wealth Gap“ besondere Relevanz. Aufgrund von Geschlechterunterschieden in der Vermögensakkumulation (u. a. unterschiedliches Sparverhalten und differentes Ausgangsvermögen) liegt die Vermögensungleichheit laut SOEP-Daten von 2002 bei ca. 33 000 Euro (28 Prozent) bzw. bei 50 000 Euro bei verheirateten Paaren zugunsten der Männer. Ebenfalls alarmierende Zahlen lieferte Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut) in ihrem Vortrag zur Gender Pay Gap. Die unbereinigte Einkommenslücke zwischen männlichen und weiblichen ErwerbsteilnehmerInnen beträgt in Deutschland 22 Prozent, die sich u. a. auf die geschlechtsspezifische Berufs- und Branchenwahl sowie auf unterschiedliche Führungs- und Qualifikationsansprüche zurückführen lässt. Anhand einer berechneten Simulation bezifferte Boll die verlorene Bruttolohnsumme einer Frau mittlerer Bildung mit Erstgeburt im Alter von 30 Jahren, die aufgrund von Sorgetätigkeiten 6 Jahre lang ihren Beruf

zeitweise eingeschränkt (3 Jahre Auszeit, 3 Jahre Teilzeit) ausübt, auf 180 000 Euro im Gegensatz zu einer vollzeitbeschäftigten Referenzfrau. Besonders deutlich werde hier die positive Bewertung der Erwerbsbeteiligung, wie auch die „Gender Pension Gap“ zeige, was den Umstand bezeichnet, dass die Rentenansprüche von Frauen geringer sind als die der Männer – aktuell durchschnittlich 48 Prozent. Zur Überwindung der Lohn- und der damit einhergehenden Rentenlücke bedürfe es des Ausbaus von Ganztagsbetreuungen, eines väterfreundlichen Elterngeldregimes sowie des Abbaus von Genderstereotypen in der Berufswahlorientierung, erklärte Boll. Die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, Ramona Pisal, zeigte in ihrem Beitrag sieben „sehr standhafte Mythen“ auf, die Frauen bis heute aus der Führungs- und Managementebene fernhielten. So nahm sie die Hintergründe des Arguments „Frauen wollen gar nicht in Führungspositionen!“ in den Blick und führte die Hemmnisse potenzieller Bewerberinnen darauf zurück, dass sie die (u. a. betrieblichen und strukturellen) Rahmenbedingungen bei ihrer Entscheidung für oder gegen eine Stelle stärker berücksichtigten. Sie forderte eine Anpassung dieser Bedingungen an die Bedürfnisse von Frauen und Männern. Wenn darüber hinaus die Auswahl- und Besetzungsprozesse von Führungspositionen reflektiert und objektiviert würden, ließe sich der Überzeugung „Wir besetzen einzig und allein nach Qualifikation!“ entgegenwirken. Da Mythen dieser Art jedoch nicht von selbst verschwänden, befürwortete Pisal das 2014 auf den Weg gebrachte Gesetz zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und forderte, dass Frauen ihr Potenzial stärker ausschöpfen, um ihre berufliche Mobilität über verschiedene Ebenen eines Unternehmens hinweg zu verbessern.

Mit ihrer Keynote erweiterte Phyllis Moen (University of Minnesota, USA) die Tagung um eine internationale Perspektive. Sie interpretierte die Ungleichheit der Geschlechter in den USA und Europa als Ergebnis einer andauernden Orientierung der Arbeitsmarkt- und Organisationspolitik an dem Breadwinner-Model der 1950er Jahre, das Erwerbsarbeit losgelöst von möglichen anderen Pflichten wie der Sorgearbeit versteht. Auf die Frage, wie sich Unternehmen verändern müssten, um Geschlechterungleichheiten auszuräumen, postulierte Moen eine Veränderung der Arbeit (und nicht der Menschen selbst) hin zu mehr Flexibilität gegenüber Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und forderte die hierfür notwendige Unterstützung durch die Unternehmensleitung sowie eine größere Ergebnisfokussierung, die im Gegensatz zur bisherigen Betonung des aufgetragenen Zeitaufwands stehen sollte. Durch diese Neudefinition von Arbeit auf der Ebene der Organisation ließen sich positive Effekte auch auf individueller Ebene, wie die Verbesserung der Lebensqualität der ArbeitnehmerInnen, erzielen.

Die stagnierenden und die sich verändernden Bedingungen gesellschaftlicher Strukturen waren Inhalt der nachfolgenden Session. Vor dem Hintergrund, dass nur ca. 14 Prozent der Familien mit Kindern eine gleichberechtigte Aufteilung der Erwerbsarbeit erreichen, beleuchtete Katharina Wrohlich (DIW Berlin) zunächst das Modell der Familienarbeitszeit auf seine Umsetzbarkeit hin. Der geringe Anteil an Paaren mit gleicher Verteilung der Erwerbsarbeit steht den im Vortrag von Bundesministerin Schwesig genannten 60 Prozent, die sich eine Reduzierung der Erwerbsarbeit zugunsten der Familie wünschten, drastisch gegenüber. Wrohlich sieht die Gründe für das Auseinanderklaffen von Wunsch und Wirklichkeit insbesondere in den unzureichenden finanziellen (Unterstützungs-)Leistungen des bestehenden Systems sowie in den sozialen Normen, die eine

partnerschaftliche Arbeitsteilung bis heute verhinderten. Als Resultat dieser sozialen Rollenzuschreibungen registrierte Ursula Kessels (FU Berlin) in ihrem Vortrag Vorurteile und Geschlechterstereotype, die einerseits dazu führten, dass beispielsweise das Führungspotenzial von Frauen angezweifelt werde. Andererseits ließen sich diese sogenannten Backlash-Effekte auch in der negativen Bewertung des Führungsverhaltens von Frauen in Leitungspositionen beobachten, wenn dieses nicht konform zur klassischen Frauenrolle ausfiel. Damit Frauen beim Karriereaufstieg nicht befürchten müssten, Abwertungen ausgesetzt zu sein, die Männer nicht in diesem Maße beträfen, riet Kessels zur Aufklärung über deren Ursachen und diskriminierende Konsequenzen. Inwieweit bereits ein Wandel in Bezug auf Geschlechter- und Erwerbsverhältnisse in den männlichen Lebenslagen stattgefunden hat, schilderte Michael Meuser (TU Dortmund) in seinem Vortrag. Ausgehend vom gegenwärtigen Strukturwandel beschrieb er die gravierenden Veränderungen in den Lebenslagen von Männern, die die tradierten Muster männlicher Lebensführung herausforderten und daher medial in Form eines Krisendiskurses dargestellt würden. Die (häufig ambivalenten) Suchbewegungen der Männer, die sich aus der zunehmenden Diskontinuität männlicher Erwerbsbiografien und dem neuen Verständnis von Vaterschaft ergäben, erzeugten zunehmend auch bei Männern eine Vereinbarkeitsproblematik zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Meusers aktuelle Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass Männer in den Programmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bisher nicht berücksichtigt werden.

Mit der Rolle der Europäischen Union bei der Durchsetzung einer geschlechtergerechten Wirtschaft und Gesellschaft beschäftigt sich Gesa Böckermann (Referat Gleichstellung für Frauen und Männer der Europäischen Kommission). Als ein wesentliches gleichstellungspolitisches Instrument benannte sie die EU-Wachstumsstrategie „Europa 2020“, die u. a. auf eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, ein gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie die Gleichstellung in (beruflichen) Entscheidungsprozessen abzielt. Um zur Weiterentwicklung der Verknüpfung von „Europa 2020“ und Gleichstellungspolitiken beizutragen, verwies Böckermann auf die öffentliche Konsultation<sup>1</sup>, deren eingegangene Antworten die Kommission Anfang 2015 für Verbesserungsvorschläge der bisherigen Strategie nutzen werde.

Ausgehend von dem Problem, dass die moderne Arbeitsgesellschaft von sozialen Voraussetzungen, d. h. Sorgetätigkeiten, zehrt, die sie selbst nicht hervorbringen kann, erläuterte Eva Senghaas-Knobloch in ihrem Vortrag „Perspektiven für eine nachhaltige Organisation gesellschaftlicher Arbeit“: Als ein möglicher Ansatz zur Überwindung dieser Krise fürsorglicher Praxis in der sozialen Marktwirtschaft, die vornehmlich Frauen treffe, wurde das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgestellt, welches erstmals auf internationaler Ebene die private Sphäre als Ort von Beschäftigungsverhältnissen thematisiert. Dieses Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für – zumeist weibliche – Hausangestellte strebt die Gleichstellung von Hausangestellten mit allen anderen ArbeitnehmerInnen im Rahmen von Arbeitsschutz, Mutterschutz, Mindestentgelten, Entgeltzahlungsformen und Arbeitszeitregelungen an. In Kraft trat das ILO-Übereinkommen in Deutschland im September 2014, jedoch vor dem Hintergrund wesentlicher Herausforderungen bei der Umsetzung. Senghaas-

1 Der Konsultationszeitraum endete am 31. Oktober 2014.

Knobloch forderte eine für Sorgetätigkeiten aufgeschlossene Gesellschaftspolitik, die fürsorgliche Praxis aus einer Haltung öffentlicher Verantwortung betrachten (z. B. durch infrastrukturelle Unterstützung) und gleiche gesellschaftliche Anerkennung verschiedener Berufe vorsehen sollte. Das Beispiel der Sorge- bzw. Pflegearbeit zeigt für Staatssekretär Jörg Asmussen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), der den Vortrag aus politischer Perspektive kommentierte, sehr deutlich, vor welchen Herausforderungen die Gesellschaft durch den demografischen Wandel stehe. Diese Tatsache sei zwar bereits politisch erkannt, erfordere jedoch weitere als die bisher durchgesetzten Maßnahmen bzw. eine gesamtgesellschaftliche Lösung. Es gehe um einen gesellschaftlichen Konsens über „gute Pflege“ und damit schlussendlich auch um ein *neues* Normalarbeitsverhältnis, das – so der Staatssekretär – „im Lebenstakt atmet“.

## Diskussion und Resümee

Insgesamt ermöglichte das Tagungsprogramm einen spannenden und mehrperspektivischen Austausch von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft über die Effekte der bestehenden Strukturen auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitsmarktchancen, Arbeitszeiten, Vermögen, Einkommen und Rente. Das übergroße Baustellenschild mit dem Vermerk „Overcome the Gap“ (anstelle von „Mind the Gap“) bot eine beeindruckende Kulisse für die Diskussionen, bei denen es ausgehend von wissenschaftlichen Analysen und Erkenntnissen darum ging, zukunftsfähige Impulse für einen Abbau dieser Genderungleichheiten zu entwickeln. Besonders spannend und bereits konkret waren die praktischen Strategien aus der Wirtschaft, die beispielsweise Sigrid Evelyn Nikutta als Vorstandsvorsitzende der Berliner Verkehrsbetriebe in der abschließenden Podiumsdiskussion vorstellte. Als ein Element der Frauenförderung benennt sie den 2003 entwickelten Frauenförderplan der BVG, der u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle unterstützt und der auf die Erhöhung des Frauenanteils – speziell in Führungspositionen – durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zielt. Neben allgemeinen strukturellen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitswelt, die auch die Lebenswelt der ErwerbsarbeiterInnen berücksichtigen sollten, postulierten die VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft einen grundlegenden (Werte-) Wandel in Bezug auf Arbeit. Elke Holst hob die Notwendigkeit hervor, diese Sichtweise mit den vorgestellten Ansätzen der Wissenschaft zusammenzudenken. Vor dem Hintergrund der im Tagungsverlauf vorgestellten Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse müssten beispielsweise Ungleichheitsfaktoren entlang der Geschlechtergrenzen auf dem Arbeitsmarkt reflektiert werden, die sich etwa in stereotypisierenden Haltungen oder in hierarchischen ökonomischen und symbolischen Konnotationen von Berufen zeigten. Nicht weniger wichtig sei die häufig zu kurz kommende Diskussion über die differente Bewertung bezahlter und unbezahlter Arbeit, betonte eine Tagungsteilnehmerin. Auch die zunehmende Ausweitung der Vermittlung von Dienstleistungen über Internet-Plattformen („Plattform-Kapitalismus“), die zur Vermarktung von Sorgearbeit geführt habe, sowie Vertragsverletzungen, die Deutschland in Hinblick auf bestehende Gleichberechtigungsgesetze vorgeworfen wurden, wurden in der abschließenden Diskussion durch TagungsteilnehmerInnen kritisch thematisiert. Hinsichtlich der Kernfrage

der Tagung „Wie arbeiten und wirtschaften wir weiter?“ plädierten die VertreterInnen einstimmig für eine Umgestaltung von Arbeit dahingehend, dass sie die Herausforderungen, denen Frauen und Männer auch außerhalb der Erwerbsarbeit ausgesetzt sind, mit berücksichtigt. Diese Bestrebung erfordert jedoch zweifelsfrei einen kontinuierlichen Austausch von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Die 2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin bot hierfür bereits eine gelungene Plattform, die jedoch zugleich alarmierend darauf aufmerksam machte, dass der Abbau von Genderungleichheiten mit ihren komplexen und vielschichtigen Wirkungsweisen auch weiterhin eine höchst anspruchsvolle Aufgabe bleibt.

## Zur Person

*Christiane Bomert*, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin des Zentrums für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisforschung, Soziale Ungleichheits- und Intersektionalitätsforschung, Wandel von Privatheit und Öffentlichkeit.

Kontakt: Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS), Institut für Politikwissenschaft, Scharnhorststraße 100, 48151 Münster

E-Mail: [c.bomert@uni-muenster.de](mailto:c.bomert@uni-muenster.de)